

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

**(Studi pada karyawan Tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area
Pelayanan dan Jaringan Malang)**

**Dina Nankai Taciana
Kusdi Rahardjo
Muhammad Faisal Riza**

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi financial dan kompensasi non financial baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 65 orang. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil analisis regresi berganda dapat diketahui adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel kompensasi finansial juga berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kompensasi non finansial juga berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diterangkan dalam nilai Adjusted R Square sebesar 0,628 artinya bahwa 62,8% variable motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh seluruh variable bebas, yaitu kompensasi financial dan kompensasi non finansial, sedangkan sisanya 37,2% variable motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi kerja.*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, persaingan bisnis terus meningkat, bukan hanya persaingan berupa produk, melainkan persaingan sumber daya manusia juga terus ikut meningkat. Perusahaan atau suatu organisasi juga berlomba-lomba mendapatkan karyawan yang berkualitas dan layak untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dalam hal tersebut perusahaan tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang layak, akan tetapi lebih bertujuan agar sumber daya manusia tersebut dapat terus meningkatkan kinerjanya dan tetap loyal kepada perusahaan.

Hasibuan (2002:117) mengemukakan “kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya dari perusahaan. Perusahaan juga mengharapkan agar kompensasi yang sudah dibayarkan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar lagi, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin”.

Dengan demikian kompensasi bisa mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan

motivasi mereka. Kompensasi yang biasanya diberikan oleh perusahaan adalah berupa kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial, dimana kompensasi finansial yang biasanya berupa gaji, dan tunjangan dan kompensasi non finansial yang berupa promosi, dan lingkungan kerja.

Handoko (2001:155) mengemukakan “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Peningkatan produktivitas melalui motivasi kerja karyawan merupakan perwujudan dan pengelolaan di bidang sumber daya manusia. Menurut Robbins (2007:213) “Motivasi merupakan suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Teori ERG dalam Robbins (2007:221) menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

1. Eksistensi (*existence*). Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.
2. Keterhubungan (*relatedness*). Kelompok keterhubungan, hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.
3. Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan pertumbuhan, hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Model motivasi ini mencakup tentang kebutuhan individu yang harus terpenuhi, dalam hubungan antara kompensasi dengan motivasi ini, teori tersebut sudah mencakup semuanya. Apabila ketiganya sudah terpenuhi dengan baik misalnya saja pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan sedangkan non finansial berupa promosi dan lingkungan kerja. Tentunya individu (karyawan) tersebut dengan sendirinya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan tetap loyal terhadap perusahaan.

PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang merupakan BUMN yang memiliki prospek yang baik dimasa depan. Selain itu PT. PLN (persero) APJ Malang ini juga memiliki berbagai bentuk kompensasi yang semuanya dimaksudkan untuk menarik perhatian karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan ini terdiri dari gaji, insentif, dan juga tunjangan-tunjangan. Kompensasi ini sengaja dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana PT. PLN (persero) APJ Malang menyadari sekali arti

penting kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian di PT. PLN (persero) APJ Malang didasarkan pada pertimbangan bahwa kinerja perusahaan tersebut sangat di perlukan oleh karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk dan mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini dipertegas dengan pernyataan menurut Handoko (2001:155) "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi". Dengan kata lain karyawan bekerja untuk perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi yang sesuai, sehingga kompensasi adalah suatu imbalan berupa uang maupun barang yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Untuk menjelaskan pengertian dari kompensasi, berikut ini kutipan pendapat dari beberapa ahli :

1. Menurut Hasibuan (2002:117): "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang maupun barang, baik itu secara langsung atau tidak langsung, bertujuan untuk balas jasa terhadap perusahaan".
2. Sedangkan menurut Rivai (2010:741): "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".
3. Namun menurut Nawawi (2001:315) ialah: "Penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja".
4. Dan menurut Simamora (2004: 442): "Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi".

Beberapa dari definisi di atas, tampak beberapa para ahli mengemukakan pengertian kompensasi yang beragam meskipun pada dasarnya tak ada perbedaan yang terlalu mencolok, tetap memiliki arti yang sama. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangatlah berpengaruh dalam kinerja suatu karyawan, karena dalam motivasi kerja suatu individu itu relatif tidak sama antara individu yang satu dengan individu yang lain.

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi, maka perlu dibedakan antara definisi motivasi dan definisi motivasi kerja terlebih dahulu. Perbedaan adalah :

Menurut Hasibuan (2009:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mereka mau bekerja samasecara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Robbins (2007:213) “motivasi merupakan suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:93) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Sementara itu, menurut Rivai (2005:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari berbagai macam pendapat ahli yang mengemukakan tentang definisi motivasi diatas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa, motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat atau keinginan yang datang dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dan dengan suatu tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Dan selanjutnya adalah definisi motivasi kerja , dimana motivasi kerja itu adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, untuk melakukan suatu pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Berikut ini definisi – definisi yang dikemukakan oleh beberapa pendapat ahli, sebagai berikut:

Menurut Ranupandojo (2002:197) “motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

Sedangkan menurut Gitosudarmo (1990:46) “motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan suatu tindakan”.

Dan selanjutnya menurut Mohyi (1999:157) “Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan melakukan pekerjaan dengan cepat yang hati-hati, atau juga motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya yaitu Teori ERG oleh Clayton Alderfer.

Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer.

Teori motivasi ERG Theory Alderfer menjadi tolak ukur terhadap motivasi kerja. Dimana Clayton Alderfer dari Universitas Yale telah mengerjakan-ulang teori hierarki kebutuhan Maslow ini untuk disandingkan secara lebih dekat riset empiris. Hierarki kebutuhan yang direvisikannya itu disebut teori ERG. Robbins (2007:221), dan Alderfer beragumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

- a. Eksistensi (*existence*). Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.
- b. Keterhubungan (*relatedness*). Kelompok keterhubungan, hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.
- c. Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan pertumbuhan, hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan di atas berbeda dengan teori Maslow yang selalu mencari kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya bila kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *explanatory research* atau dikenal juga sebagai pengujian hipotesis. Pengambilan anggota sampel yang merupakan sebagian dari anggota populasi harus dilakukan dengan teknik tertentu yang disebut teknik *sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Proportional Stratified Random Sampling, yaitu “teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional” (Sugiyono, 2007:75).

Jadi karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang dijadikan sebagai responden yaitu sebanyak 65 orang. Yaitu terdistribusi dari :

1. Manajer/Ahli APJ sebanyak 7 orang.
2. Pelayanan dan Administrasi sebanyak 17 orang.
3. Konstruksi sebanyak 7 orang.
4. Jaringan sebanyak 19 orang.
5. Perencanaan dan Evaluasi sebanyak 6 orang.
6. Transaksi Energi sebanyak 9 orang.

Berdasarkan data karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) APJ Malang yang telah dijelaskan dalam tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa populasi tersebut adalah heterogen, sehingga dalam membuat strata harus dikelompokkan terlebih dahulu. Populasi heterogen tersebut menjadi kelompok yang homogen, selanjutnya populasi dikelompokkan dalam kelompok yang homogen. Maka dapat ditarik sampel dari masing-masing kelompok tersebut. Pengambilan *sampling* dari kelompok yang homogen tersebut dilakukan secara *random*. Hal inilah yang dinamakan teknik pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sample*.

Pengambilan sampel secara random atau acak dapat dilakukan dengan bilangan random, komputer, maupun dengan undian. Bila pengambilan dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi. Karena teknik pengambilan sampel adalah random, maka setiap anggota populasi mempunyai peluang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2007:82-83).

Penulis dalam pengambilan sampel secara random menggunakan sistem undian, dimana penulis memberikan nomor setiap anggota populasi terlebih dahulu selanjutnya diundi secara acak sesuai dengan jumlah sampel yang akan diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for

Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 16

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.63108465 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .166 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.166 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.337 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .056 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.056 (dapat dilihat pada Tabel 16) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 1 : Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .570 | 1.753 |
| | X2 | .570 | 1.753 |

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 1, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Kompensasi finansial adalah 0.570
- Tolerance untuk kompensasi non finansial adalah 0.570

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Kompensasi finansial adalah 1,753
- VIF untuk Kompensasi non finansial adalah 1,753

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

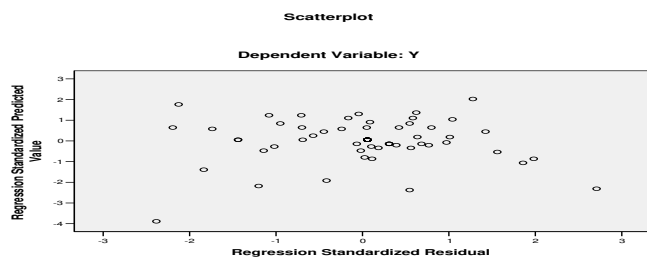
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini :



Gambar 1

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 2 :

Tabel 2. Persamaan Regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.899 | 2.661 | |
| | X1 | .450 | .135 | .342 |
| | X2 | .673 | .132 | .525 |

Berdasarkan pada Tabel 18 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,899 + 0,450 X_1 + 0,673 X_2$$

Dimana :

Y : Motivasi Kerja

a : Bilangan Konstanta

X_1 : Kompensasi Finansial

X_2 : Kompensasi Non Finansial

e : *Standard error* (variabel lain diluar penelitian ini)

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kompensasi finansial). Jadi apabila kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (kompensasi non finansial), Jadi apabila kompensasi non finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial sebesar 0,450 dan kompensasi non finansial sebesar 0,673 Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi kerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2)) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 19 dibawah ini:

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|------|----------|-------------------|
| 1 | .792 | .628 | .616 |

Sumber : Data primer diolah, 2013

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 3 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,628. Artinya bahwa 62,8% variabel Motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Sedangkan sisanya 37,2% variabel Motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan variabel Motivasi kerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.792, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan Motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan Motivasi kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Uji Hipotesis Pertama (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0

diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

H_0 diterima jika F hitung < F table

Tabel 4. Uji F/Serempak

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 Regression | 747.507 | 2 | 373.754 | 52.303 | .000 |
| Residual | 443.047 | 62 | 7.146 | | |
| Total | 1190.554 | 64 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4 nilai F hitung sebesar 52,303 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 62) adalah sebesar 3,145. Karena F hitung > F tabel yaitu 52,303 > 3,145 atau nilai signifikansi F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2)).

2. Uji Hipotesis Kedua (t test / Parsial)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 5. Hasil Uji t / Parsial

| Model | t | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 4.847 | .000 |
| X1 | 3.338 | .001 |
| X2 | 5.113 | .000 |

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara X_1 (kompensasi finansial) dengan Y (Motivasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,338. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,338 > 1,998$ atau nilai signifikasi t ($0,001 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (kompensasi finansial) terhadap Motivasi kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial atau dengan meningkatkan kompensasi finansial maka Motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
2. t test antara X_2 (kompensasi non finansial) dengan Y (Motivasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 5,113. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,113 > 1,998$ atau nilai signifikasi t ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (kompensasi non finansial) terhadap Motivasi kerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi non finansial atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial maka Motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi kerja karyawan adalah kompensasi non finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini

variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap motivasi kerja karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 52,303 , sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,145. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel motivasi kerja karyawan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi non finansial (X_2)) terhadap motivasi kerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kompensasi non finansial mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena variabel Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan adanya promosi untuk karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat memotivasi kerja karyawan.
2. PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebaiknya lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan mempunyai daya saing yang tinggi terhadap karyawan lainnya.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1990.*Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Ed. 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marhot Tua E. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002.*Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlim Yono Saputro. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Hotel Montana Dua Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ishak, Arep dan Heendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas, Trisakti Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Ed. 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mohyi, Ahmad. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Press.
- Nawawi, Hadari. 2001.*MSDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University.
- Nova Subi Octavia. 2009. *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM KANDATEL Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Puspita Purwaningsih. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta :BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2007.*Perilaku Organisasi*. Ed. Sepuluh, Jakarta : PT Macan Jaya Cemerlang.

- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. Kedua, Jakarta Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business*, Ed. buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- _____. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Ed. Buku 1. Terjemahan Oleh Kwan Men Yon. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Hery. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Ketiga, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Massi & Sofian effendi (Ed). 2006. *Metode Penelitian survai*, Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Ed. Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.